

1.5. Антикорупційний компласнс-захист інноваційної діяльності

Кобелєва Т.О.

З найдавніших часів влада і корупція були нероздільні. На протязі всього історичного періоду разом з розвитком і становленням державності держави відбувався і розвиток корупції. Якщо на самому початку становлення державності плата жерцєві, вождю або воєначальнику за особисте звернення до їх допомоги розглядалася як універсальна норма, то згодом, при ускладненні державного апарату, професійні чиновники стали офіційно отримувати тільки фіксований дохід – що означало перехід хабарів в область тіньової економіки.

Наші сучасники під терміном *корупція* мають на увазі злочинне використання тією чи іншою особою наявних у нього владних і посадових прав і повноважень. Це робиться за допомогою систематичного використання наявних зв'язків, можливостей, авторитету і статусу з метою отримання корисливої вигоди. Дана дія суперечить нормам чинного законодавства і будь-яким моральним установкам. Адже, іншими словами, корупція має на увазі під собою отримання хабарів, підкуп і вимагання.

Часто економісти та соціологи в своїх дослідженнях зводять все різноманіття корупційних проявів до хабарництва. Останнє є одним з корупційних діянь, але наше розуміння корупції, засноване на вивченні теоретичного і практичного матеріалу, значно ширше (рис. 1).

Хабарництво і корупція – тісно взаємопов'язані явища, що характеризуються разовими або систематичними фактами передачі державному службовцю, посадовій особі грошей, подарунків або надання йому різних послуг за дії (бездіяльність), які ця особа вчинила, робить, повинна була або може вчинити на користь хто дає хабара [7]. Поняття «корупція» ширше поняття «хабар», так як в нього також входять вимагання, використання посадового становища в особистих цілях і воно передбачає постійний характер. Хабарництво може носити разовий, епізодичний або систематичний характер.

Корупція настільки багатоліка, що існуючі класифікації не відображають повною мірою її сутність [7]. На наш погляд, найбільш вдале визначення цього поняття надає Вікіпедія: «Корупція – негативне суспільне явище, яке проявляється в злочинному використанні службовими особами, громадськими і політичними діячами їх прав і посадових можливостей з метою особистого збагачення». На основі вивченого наявних варіантів визначення корупції пропонується класифікувати корупційні прояви за предметними ознаками (рис.2). На

рис.2 звернуто увагу на різні види хабарів, які виникають в залежності від часу виникнення. Зазначимо, що вид хабара не впливає на його методичну сутність.

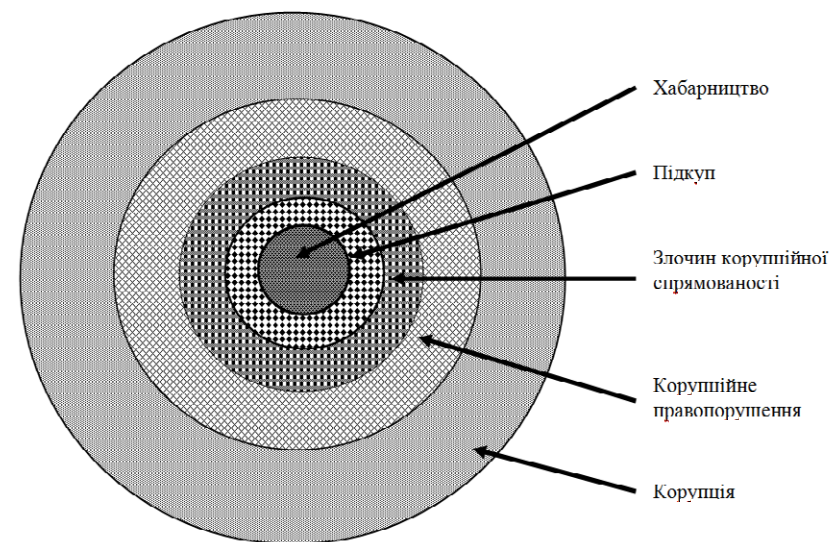


Рис. 1. Співвідношення понять «корупція» і «хабарництво»

Джерело: авторська розробка

Корупція настільки багатоліка, що існуючі класифікації не відображають повною мірою її сутність [7]. На наш погляд, найбільш вдале визначення цього поняття надає Вікіпедія: «Корупція – негативне суспільне явище, яке проявляється в злочинному використанні службовими особами, громадськими і політичними діячами їх прав і посадових можливостей з метою особистого збагачення». На основі вивченого наявних варіантів визначення корупції пропонується класифікувати корупційні прояви за предметними ознаками (рис.2). На рис.2 звернуто увагу на різні види хабарів, які виникають в залежності від часу виникнення. Зазначимо, що вид хабара не впливає на його методичну сутність.

В останні роки українське законодавство розширило поняття «хабар» і замінило на «неправомірну вигоду».

Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, знижки, послуги, нематеріальні активи, будь-які вигоди нематеріального і негрошового характеру, які обіцяють, пропонують,

надають або одержують без законних на те підстав [8]. Тому необхідно більш детально розглянути елементи нематеріальної корупції, яка останнім часом значно зміцнила свої позиції не тільки в Україні, а й в усьому світі. Для практично будь-якого українця нічого незвичайного в нематеріальному хабарі немає. Ми вже настільки звикли відповідати послугою на послугу, що для нас це вже в порядку речей. Піти в будь-яку державну установу і попросити працюючого там знайомого (якому по своїй роботі надав раніше послугу), щоб він вирішив твоє запитання без черги, або запросити в ресторан чиновника, який надав тобі послугу – це все давно стало для нас нормою, ми дуже далекі від того, щоб розглядати такого роду дії як нематеріальний хабар.

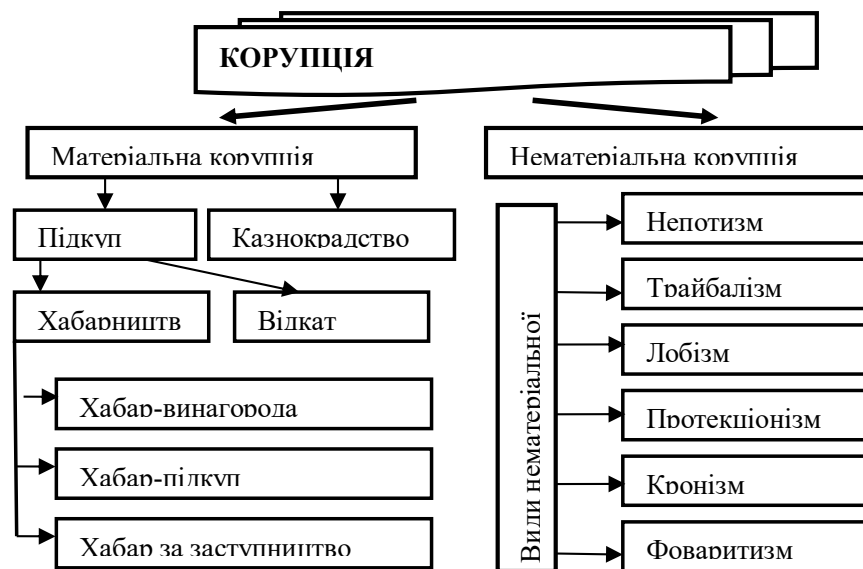


Рис. 2. Класифікація корупції по предметній ознаці
Джерело: [7]

На поширеність корупційних проявів в українському суспільстві впливають фактори соціального, економічного, правового та інституційного характеру, тому слід упорядкувати також основні причини корупції (див. рис. 3).

Корупція (як і будь-який інший вид злочинної діяльності) – це високоризикова діяльність, оскільки той, хто дає або бере хабар, ризикує бути спійманим і засудженим. Якщо спробувати зобразити у вигляді формули залежність чистого доходу правопорушника від різних

факторів, то, з урахуванням пропозицій С.Роуз-Аккерман [17], вона буде виглядати наступним чином:

$$R = (1 - p) S + p (S - D) = S - p D, \quad (1)$$

де R – дохід правопорушника; p – ймовірність, що порушник закону буде спійманий і покараний; S – величина вигоди від дачі / прийому хабара; D – величина втрат учасника корупційних відносин, які він понесе в результаті матеріального і морального (вираженого в грошах) покарання.

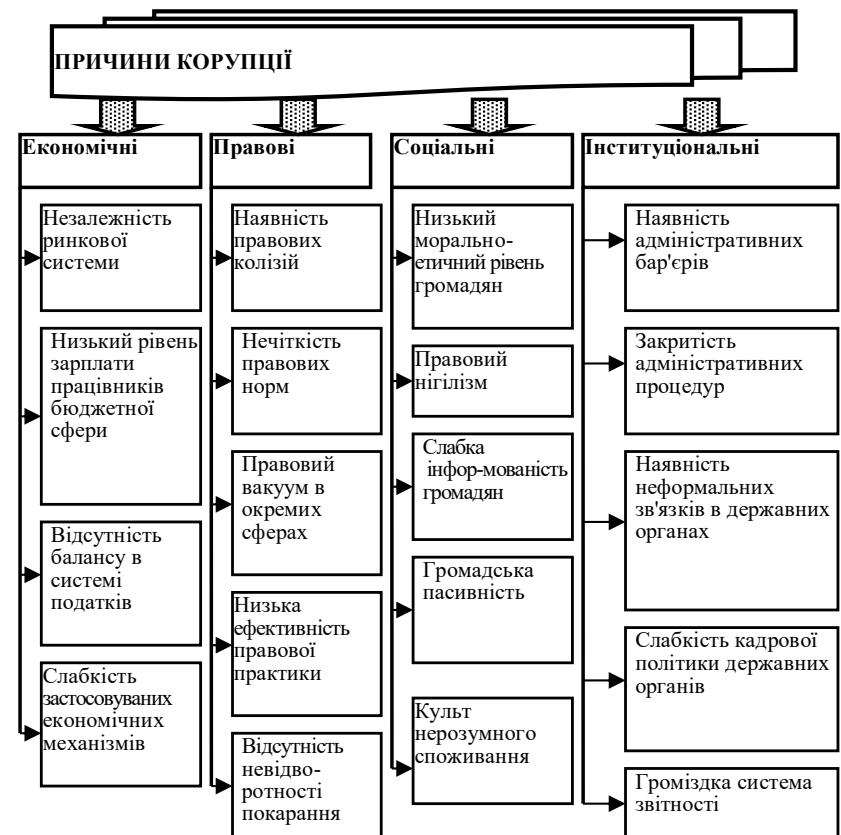


Рис. 3. Класифікація основних причин корупції
Джерело: [7]

Таким чином, корупційна рента, виходячи з представленої формули, дорівнює різниці між сумою хабара і витрат правового і морального

характеру. Ми бачимо, що чим менше покарання для чиновника і чим більше він деморалізований, тим більше його прибуток від здійснення хабарництва.

Боротьба з корупцією – пріоритет для підприємств усіх видів і напрямків діяльності, проте комплаєнс, як окремий елемент системи управління, характерний в основному для комерційних компаній. Світова практика звертає увагу на наступні основні заходи протидії корупції на підприємстві [2, 12]:

- призначення співробітника або визначення структурного підрозділу, відповідального за запобігання корупції;
- покладання окремих комплаєнс-функцій, пов'язаних з протидією корупції, на інші структурні підрозділи компанії;
- прийняття кодексу ділової етики, яке декларує неприйняття корупції компанією, її власниками, керівниками і співробітниками;
- прийняття антикорупційної комплаєнс-політики, що включає стандарти і процедури, які регламентують роботу компанії з попередження корупції;
- включення антикорупційних положень в інші внутрішні документи компанії, а також до трудових договорів з працівниками;
- прийняття організаційно-розпорядчих документів (наказів, розпоряджень), необхідних для впровадження антикорупційного комплаєнс-контролю;
- відповідність комплаєнс-політики організації з чинним законодавством;
- особистий приклад керівництва;
- залученість працівників (інформованість про антикорупційні заходи, що застосовуються в компанії, а також активну участь співробітників в їх реалізації);
- відповідність антикорупційних процедур комплаєнс-ризиків корупції;
- ефективність антикорупційних комплаєнс-процедур;
- невідворотність покарання за факт корупції (притягнення до дисциплінарної відповідальності);
- відкритість бізнесу для партнерів і держави;
- постійний комплаєнс-контроль за дотриманням в компанії антикорупційних заходів і положень локальних нормативних актів.

Існують різні системи антикорупційного комплаєнса, в яких в більшій чи меншій мірі визначено порядок його проведення. Кожне промислове підприємство може будувати систему антикорупційного комплаєнса на свій розсуд, але, на нашу думку, є кілька загальних етапів, які обов'язково слід при цьому здійснити [12].

Етап 1. Визначення відповідального підрозділу. За реалізацію функцій антикорупційного комплаєнса на підприємстві, як правило, відповідають або юридичний, або фінансовий відділи, проте в деяких великих підприємствах для цих цілей створюється в якості самостійного підрозділу комплаєнс-служба. Функціонал відповідальних співробітників безпосередньо залежить від розміру та сфери діяльності підприємства.

Етап 2. Прийняття організаційно-розпорядчих документів. Впровадження антикорупційного комплаєнс-контролю здійснюється шляхом прийняття необхідних організаційно-розпорядчих документів. До організаційно-розпорядчих документів належать накази керівника про затвердження кодексу ділової етики та антикорупційної політики, про призначення відповідального співробітника, створенні структурного підрозділу щодо запобігання корупції або покладанні даних функцій на одне з існуючих структурних підрозділів компанії, про розподіл окремих функцій між іншими структурними підрозділами, про затвердження плану-графіка навчання співробітників з питань запобігання корупції та дотримання антикорупційної політики компанії. Віднесення до компетенції комітету ради директорів з аудиту питань запобігання корупції, зокрема розгляду інформації відповідального співробітника про виявлені факти корупції, вимагає прийняття рішення зборами засновників або акціонерів компанії про внесення змін і доповнень до положення про комітет ради директорів з аудиту. Для розгляду радою директорів компанії щорічних звітів про виконання антикорупційної політики та результати роботи відповідального співробітника, або структурного підрозділу щодо запобігання корупції необхідно внесення відповідних змін і доповнень до положення про раду директорів та затвердження їх загальними зборами акціонерів або засновників компанії.

Етап 3. Розробка кодексу ділової етики. Важливим елементом роботи з попередження корупції є впровадження антикорупційних стандартів поведінки працівників в корпоративну культуру організації. З цією метою організації рекомендується розробити і прийняти кодекс етики та службової поведінки працівників організації. При цьому слід мати на увазі, що такий кодекс має більш широкий спектр дії, ніж регулювання питань, пов'язаних безпосередньо із заборонаю здійснення корупційних правопорушень. У кодекс слід включити положення, що встановлюють ряд правил і стандартів поведінки працівників, які зачіпають загальну етику ділових відносин і направлених на формування етичної, добросовісної поведінки працівників і організації в цілому.

Кодекси ділової етики є важливими внутрішніми документами компаній, що визначають основні етичні принципи ведення бізнесу, побудови відносин з державними органами та контрагентами, а також відносин між власниками, керівниками і співробітниками компаній. Кодекси є відкритими публічними документами і розміщуються на сайтах компаній.

Етап 4. *Розробка та впровадження антикорупційної комплаєнс-політики.* Антикорупційна комплаєнс-політика організації, прийнята у письмовій формі, є основним внутрішнім документом, що регулює діяльність організації щодо попередження корупції та реагування на злочини корупційної спрямованості. Вона інформує співробітників щодо їх обов'язків і способів реагування щодо конкретних комплаєнс-ризиків, з якими стикається організація.

Практика комплаєнса рекомендує приймати антикорупційну комплаєнс-політику організації у формі локального нормативного акта. Необхідно також відзначити, що всі співробітники організації повинні бути офіційно, під підпис, ознайомлені з антикорупційною комплаєнс-політикою. Недостатньо просто розмістити антикорупційну комплаєнс-політику на сайті організації для загального відома. Організація не зможе залучити працівника до відповідальності за порушення антикорупційної політики, що не одягнений в форму локального нормативного акта. Інші акти організації повинні кореспондувати з антикорупційною комплаєнс-політикою.

Як показують проведені дослідження сутності та методики проведення антикорупційного комплаєнса [9], великі організації часто залучають до розробки антикорупційної комплаєнс-політики зовнішніх консультантів. Середні і невеликі організації намагаються економити ресурси і зазвичай доручають розробку антикорупційної комплаєнс-політики та інших взаємопов'язаних з нею документів власним юристам. Дочірні організації іноземних компаній при розробці антикорупційної комплаєнс-політики в значній мірі ґрунтуються на аналогічних документах материнської компанії. Разом з тим неможливо просто перекласти і затвердити в якості локальних актів документи іноземної компанії. Антикорупційна комплаєнс-політика повинна ґрунтуватися на вимогах національного законодавства, а також враховувати специфіку існуючої в країні злочинності корупційної спрямованості, реальні комплаєнс-ризиків, з якими може зіткнутися організація. В іншому випадку антикорупційна комплаєнс-політика буде існувати лише на папері і не стане реально працюючим документом.

Етап 5. *Виявлення найбільш ризикових для бізнесу процесів.* Теорія рекомендує виділити «критичні точки» для кожного бізнес-процесу компанії і скласти опис можливих корупційних порушень в кожній з цих точок. Такий опис має включати в себе:

- характеристики вигоди або переваги, яке може бути отримано організацією або її окремими працівниками при здійсненні корупційного правопорушення;
- посади в організації, які є «ключовими» для вчинення корупційного правопорушення. Іншими словами, слід визначити, без участі яких посадових осіб організація вчинення корупційного правопорушення неможлива;
- можливі форми здійснення корупційних платежів.

На підставі проведеного аналізу відомство радить підготувати «карту корупційних комплаєнс-ризиків організації» – зведений опис «критичних точок» і можливих корупційних правопорушень.

Етап 6. *Навчання співробітників.* Організація навчання співробітників є важливим елементом антикорупційної комплаєнс-політики, що забезпечує її практичне впровадження.

При організації навчання працівників з питань профілактики і протидії корупції необхідно враховувати цілі і завдання навчання, категорію учнів, вид навчання в залежності від часу його проведення [12]. Цілі і завдання навчання визначають тематику і форму занять. Навчання може, зокрема, проводитися за такою тематикою:

- корупція в державному і приватному секторах економіки (теоретична);
- юридична відповідальність за вчинення корупційних правопорушень;
- ознайомлення з вимогами законодавства та внутрішніми документами організації з питань протидії корупції та порядком їх застосування в діяльності організації (прикладна);
- виявлення і вирішення конфлікту інтересів при виконанні трудових обов'язків (прикладна);
- поведінка в ситуаціях корупційного комплаєнс-ризиків, зокрема у випадках вимагання хабара з боку посадових осіб державних і муніципальних, інших організацій;
- взаємодія з правоохоронними органами з питань профілактики і протидії корупції (прикладна).

При організації навчання слід враховувати категорію учнів осіб. Стандартно виділяються наступні групи учнів: особи, відповідальні за протидію корупції в організації; керівні працівники; інші працівники організації. У невеликих організаціях може виникнути проблема формування навчальних груп. В цьому випадку можуть бути рекомендовані заміна навчання в групах індивідуальним

консультуванням або проведенням навчання спільно з іншими організаціями за домовленістю.

Етап 7. Комплаєнс-аудит і оцінка результатів проведеної роботи. Оцінити ефективність антикорупційної комплаєнс-політики можна за допомогою комплаєнс-аудиту її реалізації – внутрішнього та / або зовнішнього. Внутрішній комплаєнс-аудит спрямований на перевірку реалізації антикорупційної політики компанії, надійності і достовірності фінансової звітності, а також на забезпечення відповідності діяльності організації вимогам закону і локальних нормативних актів організації. Обов'язок його проведення лежить, як правило, на комплаєнс-менеджеру (або комплаєнс-службі), який може залучати для цієї роботи фахівців профільних відділів (бухгалтерів, юристів та ін.).

В концепції антикорупційного комплаєнсу важливе місце відводиться боротьбу з різного роду видами шахрайства. Питання протидії шахрайству в діяльності господарюючого суб'єкта набувають все більшої і більшої значущості, як для менеджерів, так і для власників компанії. Зазначимо, що наявність в нашій країні в останні роки признаки фінансових складнощій та кризових ситуацій багато в чому визначають важливість та актуальність розгляду питань корупції з метою забезпечення сталого та ефективного сталого та ефективного розвитку промислового підприємства.

Відповідно до статті 190 кримінального кодексу України «Шахрайство», під шахрайством розуміється заволодіння чужим майном або придбання права на майно шляхом обману чи зловживання довірою [8]. Здійснений критичний аналіз досліджень зарубіжних авторів [1, 3, 28], присвячених проблемам протидії шахрайству, надає можливості вказувати на наявність іншого трактування даного поняття. Так, відмітною особливістю розширювального підходу до визначення явища шахрайства є той факт, що найбільш важливим і практично єдиним фактором, на підставі якого кримінальна дія набуває ознаки шахрайства, є обман як метод досягнення протизаконних цілей. При цьому всі інші характеристики до відома не приймаються.

Відомі американські фахівці в галузі вивчення шахрайства Альбрехт С., Венц Дж. і Вільямс Т. [1] наступним чином визначають це поняття: «Існує два способи незаконно щось відібрати у інших: чи приставити до їх скроні пістолет і змусити віддати «це», або виманити «це» обманом. Перший спосіб у всіх його численних різновидах ми називаємо розбоєм або грабунком, а другий – шахрайством». Крім того, вони виділяють два елементи шахрайства: обман і довіру. «Без довіри шахрайство неможливо» [1]. Говард Р. Давіа визначає корпоративне шахрайство як

«будь-які умисні дії персоналу, менеджменту, третіх осіб, пов'язані з обманом або зловживанням довіри, які завдають шкоди компанії і спрямовані на збагачення зазначених осіб» [3].

Асоціація дипломованих фахівців в області шахрайства (Association of Certified Fraud Examiners – ACFE) має свій підхід, відповідно до якого «шахрайство і зловживання в сфері професійної діяльності – це використання особою свого службового становища з метою особистого збагачення за допомогою навмисного неналежного використання або зловживання ресурсами і активами організації-роботодавця» [28, с.9].

Причини комплаєнс-порушень є ключовим елементом внутрішнього аудиту ідентифікації ознак комплаєнс порушень в системі корпоративного управління акціонерним товариством. Необхідність визначення причин комплаєнс-порушень пов'язана з обов'язковим проведенням внутрішніми аудиторами досліджень умов, якими шахраї керуються в процесі прийняття рішення про вчинення комплаєнс-порушень, а саме: необхідність, можливість і обґрунтування.

Даний підхід до визначення причин комплаєнс-порушень реалізовано Дональдом Крессі, який запропонував використовувати в практичній діяльності «трикутник комплаєнс порушень», як засіб протидії шахрайству на підприємствах (рис.4) [28].

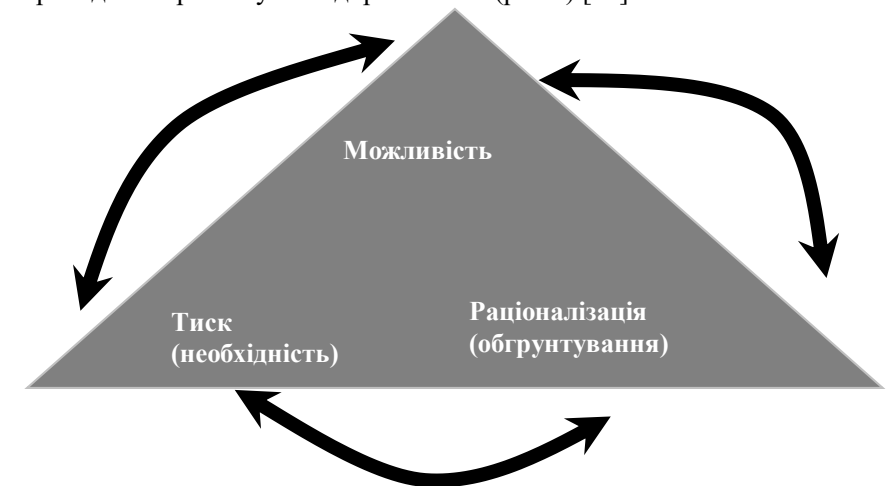


Рис. 4. Трикутник шахрайства

Джерело: авторська розробка на основі [28]

Гіпотеза Дональда Крессі, відома під назвою «Трикутник шахрайства», полягає в наступному: «Довірені особи стають «злочинцями на довірі» в тому випадку, якщо починають зазнавати

фінансових труднощів, про які не можуть говорити публічно, можливим виходом вважають вчинення таємних фінансових махінацій і здатні застосовувати до своєї поведінки в даній ситуації пояснення, що дозволяють примирити уявлення про себе як про наділених довірою особах і як про користувачів ввірених коштів або майна» [28]. В одному кутку даного трикутника знаходяться фінансові проблеми, які виникли, у другому – наявні можливості, третій – відданий раціонального обґрунтування злочину.

Розглянемо кожен з елементів «трикутника комплаєнс порушень» для цілей внутрішнього аудиту та комплаєнс-контролю.

Необхідність (тиск зовнішніх обставин) – перший елемент трикутника комплаєнс-порушень – відображає фінансову залежність суб'єкта комплаєнс-порушення, істотні матеріальні труднощі в його житті. Проведені дослідження показали, що приблизно 95% від усіх випадків шахрайства викликані тиском або фінансових обставин, або людських пороків. Даний елемент детально досліджували С.Альбрехт, Дж.Венц і Т.Уільямс [1], які виділяють такі поширені види фінансового (матеріального) тиску, здатні змусити людину піти на вчинення комплаєнс-зловживань:

- фінансовий тиск (жадібність, життя не за доходами, великі борги, відсутність коштів на рахунку, значні фінансові витрати, непередбачена потреба в коштах);
- тиск вад і згубних пристрастей (азартні ігри, алкоголь, наркотики);
- тиск, пов'язаний з роботою (наприклад, щоб помститися комусь на роботі);
- інші види тиску зовнішніх обставин.

Цей список ніяк не може вважатися вичерпним, і зазначені види фінансового тиску аж ніяк не виключають один одного. Проте, кожен з видів фінансового тиску, наведених у цьому списку, вже спричинив величезної кількості шахрайств.

Можливість зробити комплаєнс-порушення, приховати їх і уникнути покарання – другий елемент трикутника комплаєнс-порушень, який поділяють на фактори можливості, пов'язані і не пов'язані з контролем.

- До головних з факторів, пов'язаних з контролем, відносяться наступні:
- відсутність або недостатність заходів контролю, що дозволяють попередити виявити шахрайство;
 - неможливість або нездатність оцінити якість виконаної роботи;
 - відсутність виробничої дисципліни;
 - надання спотвореної або недостатньої інформації;

- байдужість до подій з боку начальства і / або колег;
 - відсутність ревізій і / або аудиторських перевірок.
- Чинники, які не пов'язані з контролем, включають:
- неможливість або нездатність оцінити якість роботи;
 - порушення принципу невідворотності покарання;
 - відсутність доступу до необхідної інформації;
 - некомпетентність, байдужість або особлива вразливість;
 - відсутність ревізій або аудиторських перевірок.

Можливість – умови, які створюють базис для здійснення (реалізації) комплаєнс-порушень. Умови комплаєнс-порушень визначаються двома групами факторів:

- а) зовнішні фактори – створюють базис до можливості здійснення комплаєнс-порушень, тобто породжують причини (наміри);
- б) внутрішні фактори – це інструмент реалізації намірів суб'єкта комплаєнс порушень. Внутрішнім аудиторам в процесі ідентифікації ознак комплаєнс порушень необхідно враховувати, що зовнішні фактори роблять об'єктивний тиск (вплив) на суб'єкта, а внутрішні фактори є каталізатором до скоєння комплаєнс-порушень.

Обґрунтування (раціоналізація) – це складова можливості виправдання комплаєнс-порушень суб'єктом. Найчастіше дана «вершина трикутника» стосується принципів етики співробітників підприємства і характеризується з позиції психології. Для встановлення причин комплаєнс-порушень, які є в системі корпоративного управління внутрішньому аудиту необхідно визначити взаємозв'язок елементів ідентифікації комплаєнс порушень і дати їм оцінку.

Фактори третьої вершини «Трикутника шахрайства» важко піддаються типізації, так як цілком і повністю залежать від внутрішнього психологічного становища суб'єкта шахрайства до здійснюваного зловживання. Як самовиправдання часто висловлюються такі причини: «я лише беру в борг у компанії і все поверну», «я не краду у компанії, а забираю тільки те, що мені недодають», «якщо всі крадуть, то чому мені не можна», «від цього гірше нікому не стане», «це спрямовано на благородні цілі» і т.п. Звичайно, існує велика кількість і інших причин і виправдань. Наведені вище, приклади, однак, можуть послужити нам основою для обговорення ролі самовиправдання при вчиненні шахрайства. Слід зазначити, що майже кожен випадок комплаєнс-порушень містить елемент самовиправдання, оскільки більшості порушень необхідно виправдовувати себе в своїх же власних очах.

Дослідження Murphy та Dacin – це спроба ближче пізнати третю, найменш опрацьовану, вершину «трикутника шахрайства» –

раціоналізацію [24]. Автори описують психологічні механізми, що лежать в основі здійснення неблагонадійних вчинків, розглядаючи їх як процес прийняття рішення. Цей процес, на їхню думку, протікає по одному з трьох сценаріїв: (1) відсутність або недостатнє усвідомлення вчинку; (2) інтуїція і раціоналізація; (3) логічне зважування.

Перший сценарій – неусвідомленість – обумовлений тяжіючим впливом зовнішніх чинників, в середовищі яких людині доводиться приймати рішення.

Другий сценарій – інтуїція і раціоналізація – вступає в силу, коли індивід усвідомлює, що скоєний їм вчинок неетичний. При цьому людина керується емоціями та інтуїцією, що виражається в миттєвому, інстинктивному прийнятті рішення. Людина або стримується від неблагонадійного вчинку, уникаючи неприємне відчуття (провини, сорому і т.д.), або піде на вчинення вчинку, запустивши механізм раціоналізації і самовиправдання.

Третій сценарій йде в хід тільки в тому випадку, якщо людина усвідомлює неетичність вчинку, а моральна інтуїція «промовчала». Тоді починається процес чисто логічного зважування всіх «за» і «проти» і, якщо «за» превалюють над «проти», людина зробить неблагонадійний вчинок, неминуче відчуваючи негативний афект (неприємне відчуття) поряд з бажанням його приглушити.

Теорія «трикутника шахрайства» є вельми популярною і широко поширеною моделлю, яка застосовується для оцінки ризиків шахрайства на підприємствах. Як вже зазначалося вище, «трикутник шахрайства» складають три фактори: можливості, тиск обставин і раціоналізація. Якщо всі ці компоненти виявляються разом, це практично гарантує шахрайство в організації. Переважна більшість експертів з оцінки ризиків та управління збитками, пов'язаними з шахрайством на робочому місці, рекомендують направляти зусилля на усунення можливостей і на моніторинг різних обставин, здатних підштовхнути людину до неблагонадійним дій. Загальноприйнятно вважати, що практично неможливо ні вплинути, ні оцінити аспект раціоналізації, який по суті є психологічним, а значить, не піддається прямому спостереженню.

Автор «трикутника шахрайства» Крессі дуже докладно класифікував і описав ту частину трикутника, яка пов'язана з тиском обставин і «не розголошуваними» проблемами: порушення домовленостей, особиста некомпетентність, ділові невдачі, фізична ізоляція, прагнення до статусу, конфлікти з роботодавцем. Відповідно, навчання співробітників служби економічної безпеки і внутрішнього контролю неминуче концентрується на цій стороні справи, зі значною

кількістю помилок. Перш за все, керівники бізнесу або їх контролери схильні думати, що співробітник повинен відчувати якісь специфічних труднощів, щоб перетворитися в шахрая. Українська практика цього, однак, не підтверджує. Значна частина схоплених за руку шахраїв не виділялася в своєму середовищі якоюсь особливою жадібністю і не була схильна до впливу особливих «порочних пристрастей».

Це зовсім не означає, що Крессі помилявся. Потрібно просто пам'ятати, що він писав про порівняно благополучне американське суспільство, де шахрайство дійсно є чимось аномальним. На жаль, про Україну цього сказати не можна. У нас дуже часто доводиться стикатися з таким поясненням: «краду тому, що крадуть всі». Це звичайно, помилкове твердження, але українська дійсність дає занадто багато йому підтверджень. Наша специфіка, в цій своїй частині, краще описана не самим Крессі, а його вчителем Едвіном Х. Сазерлендом, який стверджував, що шахрайство є скоріше породження середовища, ніж проблема окремої особистості. Однак, роботи Сазерленда українським експертам відомі менше.

Інша помилка, яка породила теорія Крессі, пов'язано із заходами попередження. Зокрема, вважається, що досить відібрати порядних і чесних контролерів, за зовнішніми ознаками, щоб поставити надійний заслін шахраям. Дивно, що таких контролерів прагнуть залучати в бізнес з силових структур (особливо це характерно для фінансово-кредитних установ) де, як відомо, власний внутрішній рівень корупції дуже високий. Тому і структурні служби економічної безпеки деяких компаній перетворюються, часом, зі штабу по боротьбі з шахраями в їх негласних покровителів, а то і керівників корупційних угруповань.

1. Альбрехт С., Венц Дж., Уильямс Т. Мошенничество. Луч света на темные стороны бизнеса / Перев. с англ. – СПб.: Питер, 1995. 400с.

2. Добрикова Е. Антикоррупционный комплаенс: как избежать обвинения во взятке. URL: <http://www.garant.ru/article/606329/>

3. Говард Р. Давиа Мошенничество: методики обнаружения / Пер. с англ. СПб.: ДНК, 2005. 232 с.

4. Гончарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И. Маркетинг инновационного процесса. К.: ВИРА-Р, 1998. 267с.

5. Гончарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И. Новые технологические системы: качество, потребность, эффективность. К.: Наукова думка, 1989. 176с.

6. Грабченко А.И., Перерва П.Г., Смоловик Р.Ф. Основы маркетинга высоких технологий. Харьков : ХГПУ, 1999. 242с.

7. Грибков М.А. Государственное управление процессами противодействия коррупции : автореферат дис...к.э.н. : 08.00.05. – Москва, 2012.- 25 с.

8. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» // *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 40.

9. Иванов Э.А. Антикоррупционный комплаенс-контроль в странах БРИКС. М.: Юриспруденция, 2015. 136 с.

10. Кобелева Т.О. Розробка рекомендацій по формуванню інтегрального показника комплаєнс-безпеки промислового підприємства // *Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки)* : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 46-52.

11. Кобелева Т.О. Організаційна структура комплаєнс на промисловому підприємстві // *Вісник НТУ "ХПІ" (економічні науки)* : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 47 (1323). – С. 121-127.

12. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. URL: <http://base.garant.ru/70499600/>

13. Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т.А. Комплаєнс программа промышленного предприятия. Харьков-Мишкольд : ООО «Планета-принт», 2019. 689 с.

14. Перерва П.Г. Комплаєнс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»* : зб. наук. пр.- Сер. : Економічні науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2017. № 24 (1246). С. 153-158.

15. Перерва П.Г., Марчук Л.С. Интеллектуальный потенциал как экономическая категория. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)* : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2018. № 15 (1291). С. 53-63.

16. Перерва П.Г., Нагі С., Кобелева Т.О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності // *Вісник НТУ "ХПІ" (економічні науки)* : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. № 15 (1291). С. 89-94.

17. 284. Роуз-Аккерман С. Коррупция и государство: причины, следствия, реформы // Пер. с англ. О.А. Алякринского. М.: Логос, 2003. 356 с.

18. Ткачова Н.П., Перерва П.Г. Развитие методов анализа фактического stanu конкурентных переваг підприємства // *Економіка розвитку*. 2011. № 4. С. 116-120.

19. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л., Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Банкротство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління // *Вісник НТУ «ХПІ»*. Харків : НТУ "ХПІ", 2015. № 59 (1168). С. 148-152.

20. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : Фактор, 2009. 480 с.

21. Перерва П.Г. Управление маркетингом на машиностроительном предприятии. Харьков : «Основа», 1993. 288с.

22. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена. Ростов н/Д: Феникс, 2003. 592 с.

23. Перерва П.Г., Кобелева Т.А. Показники і критерії оцінки кон'юнктури товарного ринку. *Маркетинг інновацій і інновації в маркетингу*: збірник тез доповідей П'ятої міжнародної науково-практичної конференції. Суми : ТОВ «ТД «Папірус», 2011. С. 161-163.

24. Murphy P.R., Dacin M.T. «Psychological Pathways To Fraud: Understanding and preventing fraud in organizations». *Journal of Business Ethics*.- Vol. 102.- 2011. P. 34-45.

25. Pererva P.G. Kocziszky György, Szakaly D., Somosi Veres M. Technology transfer.- Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. 668 p.

26. Pererva P.G., Kobieliyeva T.O. The formation of anti-crisis program of the industrial enterprise based on innovative monitoring // *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ"* : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2016. № 48 (1220). С. 41-44

27. Pererva P. G., Kobieliyeva T.O. The formation of anti-crisis program of the industrial enterprise based on innovative monitoring // *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ"* : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – № 48 (1220). – С. 41-44.

28. The Association of Certified Fraud Examiners. The Report to the Nation on Occupation Fraud and Abuse. Austin: ACFE, 2008. 46p.

1.6. Особливості організаційно-методичного забезпечення судової економічної експертизи проектів в Україні

Орищенко М.М., Ночовна Ю.О.

Процедура економічної експертизи напряму пов'язана з інформаційним забезпеченням процесу розслідування, розкриття та профілактики злочинів, але її потенціал не використовується повною мірою в цьому процесі. Оскільки експертиза є інструментом, за допомогою якого експерти можуть досліджувати об'єктивні властивості об'єкта, навмисне сконструйовані або випадково привнесені, то саме економічна експертиза є дієвим інструментом контролю на сучасному етапі розвитку інформаційних технологій та управління (процеси обґрунтування, прийняття, організація, виконання рішень). Водночас, результатом економічної експертизи є не консультація чи оцінка, а висновок за певними обставинами, фактами, який в контексті системи управління підприємством виступає підґрунтям управлінського рішення.

Законом України «Про судову експертизу» від 25.02.1994 № 4038-ХП [1] визначено, що «судова експертиза – це дослідження експертом на основі спеціальних знань матеріальних об'єктів, явищ і процесів, які містять інформацію про обставини справи, що перебуває у провадженні органів дізнання, досудового та судового слідства».

Судово-економічна експертиза як спосіб застосування спеціальних знань експерта-економіста у сфері обліку, господарського контролю та економічного аналізу (невластивих для слідчого або суду), надає можливість правоохоронним і судовим органам найбільш повно використовувати опрацьовану економічно-бухгалтерську інформацію для справедливого вирішення господарських справ.

Проте, спираючись на результати попередньо проведених досліджень, слід зазначити, що серед науковців і практиків не існує єдиної позиції щодо трактування категорії «судово-економічна експертиза» (табл. 1).

На нашу думку, під судово-економічною експертизою слід розуміти процесуальне дослідження економічних об'єктів, явищ і процесів, які містять інформацію про фактичні дані та обставини конкретної справи, що перебуває у провадженні органу суду, шляхом застосування спеціальних знань і навичок експерта-економіста.